

Stofnanasamningur

Náttúrufræðistofnun Íslands annars vegar og Fræðagarður, Kjarafélag viðskiptafræðinga og hagfræðinga og Stéttarfélag bókasafns- og upplýsingafræðinga hins vegar, gera með sér eftirfarandi stofnanasamning skv. ákvæðum kjarasamnings félaganna og fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

1. Gildissvið

Samningur þessi nær til félagsmanna í ofangreindum aðildarfélögum BHM sem ráðnir eru hjá Náttúrufræðistofnun Íslands.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið:

- að launakerfið sé sveigjanlegt og ákvarðanir um launaröðun séu teknar með málefnalegum og gegnsæjum hætti
- að komið verði í veg fyrir launamun sem rekja má til kynferðis
- að launakerfið taki mið af þörfum stofnunarinnar fyrir gott starfsfólk sem ræður við þau fjölbreytilegu verkefni sem stofnuninni er ætlað að sinna
- að launakerfið nýtist með stjórnþæki til að ná fram markmiðum stofnunarinnar og starfsmanna
- að við ákvörðun launa sé hægt að taka mið af einstaklingum fremur en hópum og að launakerfið feli í sér tækifæri fyrir starfsmenn til framgangs í starfi
- að persónubundið starfs- og frammistöðumat hafi áhrif á ákvörðun launa og fari fram með reglubundnum hætti
- að launakerfið endurspegli skipulag stofnunarinnar
- að launakerfið stuðli að símenntun og endurmenntun starfsmanna

3. Skilgreiningar

Með hugtakinu *launaflokkur (lfl)* er vísað til launaflokka í launatöflu gildandi kjarasamnings ofangreindra stéttarfélaga við fjármálaráðherra f.h. ríkissjóðs.

Með *launaprepi* er vísað til dálka í sömu launatöflu.

Með *verkpáttum* í starfsheitum er átt við hluta af verkefni.

Með *verkefni* í starfsheitum er átt við afmarkað verk sem hefur bæði upphaf og endi.

Með *verksviði* í starfsheitum er átt við verkefni sem er stöðugt og viðvarandi.

4. Starfsheiti - röðun starfa í launaflokka

Störf sem falla undir þennan samning fela í sér mismikla ábyrgð, álag, umfang og gera mismunandi kröfur til þekkingar og færni.

Við röðun starfa í samræmi við ákvæði samkomulags þessa skal miða við að um sé að ræða viðvarandi eða stöðugt verksvið. Raða skal í launaflokka í samræmi við ábyrgð og umfang verkefna skv. hlutlægum mælikvörðum, ef unnt er. Ákvörðun, sem tekin er um hvaða þættir hafi áhrif á laun og með hvaða hætti, skal hafa fordæmisgildi gagnvart öðrum starfsmönnum svo að tryggt verði að þeir njóti jafnræðis.

Grunnröðun í launaflokka miðast við baccalaureus gráðu þ.e. grunnpróf úr háskóla.

Starfsheiti og skilgreiningar þeirra:

Sérfræðingur 1:

Starfsmaður sem hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á sjálfstæðum verkþáttum í stærra verkefni sem er undir yfirstjórn annarra. Sérfræðingur 1 grunnraðast í launaflokk 04.

Sérfræðingur 2:

Starfsmaður sem hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á einstökum afmörkuðum verkefnum. Sérfræðingur 2 grunnraðast í launaflokk 08.

Sérfræðingur 3:

Starfsmaður sem hefur faglega umsjón með og ber ábyrgð á afmörkuðu verksviði. Sérfræðingur 3 grunnraðast í launaflokk 10.

Verkefnisstjóri 1

Starfsmaður sem hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á verksviði sem felur í sér verkstjórn starfshóps (sérfræðinga og/eða aðstoðarmanna) eða mörgum verkefnum. Verkefnisstjóri grunnraðast í launaflokk 10.

Verkefnisstjóri 2

Starfsmaður sem hefur umsjón með og ber faglega ábyrgð á verksviði sem felur í sér verkstjórn starfshóps (sérfræðinga og/eða aðstoðarmanna) eða mörgum verkefnum. Felur í sér ráðgjöf, álitssgerðir, leiðsögn og fræðslu. Vinnur að gerð starfsáætlana, söfnun og úrvinnslu gagna og túlkun niðurstaðna. Verkefnisstjóri grunnraðast í launaflokk 11.

Verkefnisstjóri 3

Starfsmaður sem hefur faglega og stjórnunarlega ábyrgð á umfangsmiklu verksviði. Felur í sér ráðgjöf, leiðsögn, fræðslu og áætlanagerð. Verkefnisstjóri grunnraðast í launaflokk 13.

Sviðsstjóri starfsmannasviðs

Starfsmaður sem heldur utan um starfsmannamál stofnunarinnar og veitir faglega ráðgjöf til stjórnenda og starfsmanna. Hefur ráðgefandi hlutverk gagnvart yfirstjórn. Vinnur jafnframt að öðrum verkefnum í samræmi við starfslýsingu. Sviðsstjóri grunnraðast í launaflokk 12.

Forstöðumaður deildar:

Starfsmaður sem hefur umsjón og ber faglega og fjárhagslega ábyrgð á daglegum rekstri deildar í samræmi við rekstraráætlanir, stjórnskipulag stofnunarinnar, samþykkt verkferla og ákvarðanir forstjóra. Forstöðumaður sérhæfir sig í stjórnun og sinnir henni fyrst og fremst. Einn forstöðumaður er tilnefndur staðgengill forstjóra hverju sinni. Forstöðumaður deildar grunnraðast í launaflokk 17.

Fjármálastjóri:

Starfsmaður sem ber faglega ábyrgð og hefur umsjón með fjármálum stofnunar, í samræmi við rekstraráætlanir, stjórnskipulag stofnunarinnar, samþykkt verkferla og ákvarðanir forstjóra. Fjármálastjóri grunnraðast í launaflokk 17.

5. Persónu- og tímabundnir þættir

Til viðbótar þeirri launaröðun sem að framan er lýst geta eftirtaldir persónu- og/eða tímabundnir þættir (árangursmat) leitt til hækkunar launa (*þó á gr. 5 ekki við um forstöðumann deildar og fjármálastjóra, nema gr. 5.2.1 um umfang, álag og ábyrgð*). Vægi þessara þátta til launahækkunar reiknast í stigum. Leggjast stig fyrir hina ýmsu þætti saman, þannig að 5 stig eða meira skulu hækkuð upp í næsta tug. Stig fyrir hvern þátt reiknast sameiginlega yfir í launaprep til hækkunar launa lárétt í launatöflu þannig að 10 stig jafngilda einu launaprepi.

Stofnunin skal halda til haga skriflegum forsendum sem liggja að baki hækkunum skv. þessum lið. Stofnunin skal leggja þær fram í samstarfsnefnd ef/þegar nefndin óskar þess.

5.1 Persónubundnir þættir

5.1.1 Menntun

Ef starfsmaður aflar sér aukinnar menntunar umfram kröfur til starfs eða hefur þegar aflað sér hennar er hann tekur til starfa skal taka mið af því skv. eftirfarandi:

| | |
|----------------------------------|----------------|
| M.A., M.Sc. próf eða sambærilegt | 24 stig |
| Phd próf eða ígildi þess | 40 stig |

Alls getur menntun gefið 40 stig að hámarki

5.1.2 Starfsreynsla

Starfsreynsla sem nýtist í starfi, er skilgreind sem samanlögð vinna starfsmanns við sitt fagsvið óháð vinnustað, þar með talin starfsreynsla áunnin við skammtímaráðningu. Starfsreynsla er metin að lágmarki til stiga þannig:

| | |
|----------------------|---------|
| Eftir 2 ár í starfi | 10 stig |
| Eftir 8 ár í starfi | 20 stig |
| Eftir 15 ár í starfi | 30 stig |

Alls getur starfsreynsla gefið 40 stig að hámarki

5.2 Tímabundnir þættir - árangursmat

Sérstök færni starfsmanns getur gefið honum stig á bilinu 0-15 fyrir hvern eftirtalinna fjögurra þátta og verða þau stig höfð til hliðsjónar við launaákvörðun í launaviðtali. Þessir þættir gefa að hámarki 60 stig. Eftirtaldir tímabundnir þættir skulu metnir hjá hverjum starfsmanni:

| | | |
|----|--|-----------|
| 1. | umfang, álag og ábyrgð | 0-15 stig |
| 2. | hæfni, sem felst í sérstakri þekkingu eða færni sem er verðmæt fyrir stofnunina | 0-27 stig |
| 3. | árangur, frammistaða, áreiðanleiki, skilvirkni, iðjusemi | 0-15 stig |
| 4. | frumkvæði, sjálfstæði, vilji og geta til að takast á við nýverkefni, samstarfshæfni, og sveigjanleiki, | 0-15 stig |

Alls geta tímabundnir þættir gefið 72 stig að hámarki

6. Starfslýsingar

Við röðun í starfsheiti er miðað við samþykktar starfslýsingar starfsmanna. Starfslýsingar skulu vera í fullu samræmi við skipulag stofnunarinnar og þau störf sem starfsmönnum eru falin á hverjum tíma. Starfslýsingar skulu endurskoðaðar við allar varanlegar breytingar á verksviði starfsmanna og/eða skipulagi stofnunar.

7. Starfsmannasamtal

Einu sinni á ári boðar yfirmaður starfsmann á fund til að ræða starf og starfssvið, árangur og frammistöðu. Ef ástæða er til að breyta starfslýsingu starfsmanns skal yfirmaður ræða það við forstjóra. Starfsmannasamtöl fara fram á tímabilinu nóvember til desemberloka ár hvert.

8. Launaviðtöl - endurmat starfskjara

Einu sinni á ári boðar forstjóri starfsmann á fund til að ræða starfskjör hans og þá þætti sem ákvarða þau. Þá skal metið hvort þeir hafa áhrif til breytingar á röðun hans innan ramma skv. 5. og 6. grein. Launaviðtöl skulu fara fram á tímabilinu febrúar til marsloka ár hvert.

9. Sérstök umbun

Heimilt er að greiða sérstaka umbun umfram mánaðarlaun vegna sérstakra tímabundinna þátta, svo sem aukins álags. Umbunin getur verið allt að 30.000 kr. á mánuði og greiðist jafn lengi, en ekki lengur en áhrif umræddra tímabundinna þátta vara. Ákvörðun um greiðslu slíkrar umbunar skal tekin af forstjóra og byggjast á skriflegum reglum sem hann hefur kynnt starfsmönnum.

10. Réttur til endur mats starfskjara

Telji starfsmaður að honum sé ekki rétt raðað getur hann farið fram á að fá röðun sína endurmetna svo fljótt sem auðið er.

11. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd skal komið á fót við undirritun samnings þessa og hefur hún það verkefni að leita lausna ágreiningsmála sem upp kunna að koma í tengslum við framkvæmd stofnanasamningsins og yfirlýsta stefnu stofnunarinnar. Samstarfsnefnd skal skipuð samkvæmt kafla 11 í kjarasamningi aðildarfélaganna BHM og fjármálaráðuneytisins.

12. Ákvæði um endurskoðun

Aðilar stofnanasamnings skulu með reglubundnum hætti endurskoða samninginn. Þar skal metið hvort forsendur hafi breyst. Stofnanasamningur skal að jafnaði endurskoðaður innan eins árs frá staðfestingu kjarasamnings og síðan eigi sjaldnar en annað hvert ár.

Sem dæmi um breytingar á forsendum má nefna breytta starfaflokkun, breytingar á forsendum starfaflokkunar hjá stofnun og/eða breytingar á hlutverki eða starfsemi stofnunar.

Jóhanna
LV B.4

13. Gildistími

Samningur þessi gildir frá 1. júní 2013 og reiknast stigafjöldi vegna 5. greinar þá strax skv. 8. grein um launaviðtöl - endurmat starfskjara.

Garðabær, 19. júlí 2013

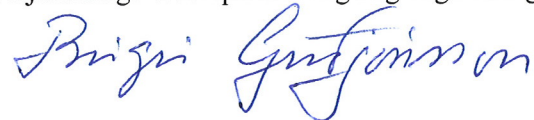
F.h. Náttúrufræðistofnunar Íslands



F.h. Fræðagarðs



F.h. Kjarafélags viðskiptafræðinga og hagfræðinga



F.h. Stéttarfélags bókasafns- og upplýsingafræðinga



Bókun

Samningsaðilar eru sammála um að finna leið til að umbuna þeim starfsmönnum, sem taka laun skv. samningi þessum, vegna þátttöku og framlags við fræða- og vísindastarf stofnunarinnar.

Vinnu þessari skal vera lokið fyrir 1. nóvember 2013.